

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ

УДК 316.342.6

СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА: ТРЕБОВАНИЯ К КАЧЕСТВУ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ВОЗРАСТАЮТ

© 2017 О. А. Колесникова, А. М. Донецкий

Воронежский институт высоких технологий (г. Воронеж, Россия)

В статье рассматриваются проблемы качества рабочей силы, в т. ч. молодых специалистов, обосновывается необходимость большей ориентации профессионального образования на текущие и перспективные запросы экономики страны на квалифицированных работников.

Ключевые слова: качество рабочей силы, рынок труда, качество профессионального образования, специфические требования к качеству рабочей силы.

С завершением спада и обозначившимся началом подъема производства в Российской Федерации в число первоочередных выдвигаются задачи повышения профессионального качества работников и за счет этого – качества производимой ими продукции. В условиях перехода к инновационной экономике, преодоления импортозависимости и, тем самым, сведения к нулю наложенных на страну экономических санкций – это важнейший резерв роста ее могущества и благосостояния российского народа.

Отсюда, формируя требования к качеству рабочей силы работников вообще и выпускников вузов, в частности, работодатели руководствуются следующими соображениями:

- в современных условиях качество рабочей силы является главным фактором экономического роста;
- формирование рабочей силы высокого качества требует от самого человека и всего общества значительных затрат;
- рабочая сила в виде навыков и способностей является определенным запасом, то есть может накапливаться;
- инвестиции в квалификационный комплекс рабочей силы и здоровье работника обеспечивают, как правило, его обладате-

лю получение в будущем более высокого дохода;

- качественные характеристики рабочей силы не только подвержены физическому и моральному износу, но и способны накапливаться и приумножаться;

- характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями. Но лишь те вложения в человека могут быть признаны инвестициями в рабочую силу, которые общественно целесообразны и экономически необходимы.

Важнейшей характеристикой качества профессионала является образовательный уровень. Человек приводит в действие средства производства, с их помощью создает материальные блага. Чем выше уровень развития личностного фактора, тем быстрее совершенствуется и более производительно используется вещественный фактор.

Устойчивая тенденция к сокращению среднего цикла обновления технологических процессов и необходимость обеспечения конкурентоспособности продукции на мировом и внутреннем (в границах единого экономического пространства) рынка предполагают усиление интеллектуальной подготовки работников, повышение доли их творческих функций, способности оперативно применять на практике постоянно обновляющуюся систему знаний и производственного опыта. Значимость этого принципа

Колесникова Ольга Андреевна – ВИВТ АНОО ВО, ВГУ, д-р экон. наук, профессор, oakolesnikova@mail.ru
Донецкий Анатолий Митрофанович – ВИВТ АНОО ВО, канд. экон. наук, доцент, donietski40@mail.ru.

существенно возрастает в условиях широкого применения автоматизированных информационных технологий. Увеличение удельного веса автоматизированных средств производства не только не заменяет человека, но и повышает его ответственность за эффективность использования вовлекаемых в инновационный процесс значительных экономических ресурсов и интеллектуального потенциала, требует строгого соблюдения технологического процесса, норм организации труда, которые определяются требованиями и конъюнктурой рынка наукоемкой продукции и услуг.

Современные автоматизированные системы могут достичь наибольшей эффективности, если обслуживаются работниками с адекватным им уровнем квалификации, развитием творческих способностей, строго соблюдающих технологическую дисциплину. Таким образом, на рынок труда специалист выходит со своим, очень специфическим «товаром» - профессией, уровнем квалификации, мастерством. Такой «товар» не может быть «непроданным» длительное время, потому что речь идет о профессиональной квалификации и знаниях, которые быстро устаревают. Поэтому осознанной необходимостью становится не только овладеть престижной профессией, пользующейся спросом на рынке труда, но и достигнуть определенного культурного уровня, овладеть нужными компетенциями, чтобы быть конкурентоспособным. В этом случае качество «товара» будет соответствовать требованиям рынка труда и работодателя.

Опыт привлечения в экономику страны иностранной рабочей силы показал, что проблему обеспечения предприятий работниками следует решать преимущественно с помощью отечественных кадров. Ставка должна быть сделана в первую очередь на молодежь. И здесь особую значимость приобретает смягчение проблемы сбалансированности качественных характеристик населения, включая молодых специалистов, с потребностями экономики в квалифицированных кадрах. К началу рыночных реформ квалифицированная структура занятых продемонстрировала явную неэффективность, кардинально отличаясь от аналогичной структуры занятости стран с высоким уровнем развития экономики. В стране в частности наблюдались значительные диспропорции в соотношении работников высшей, средней и низшей квалификации в сферах умственного и физического труда. В тот же

период в структуре занятых в сфере умственного труда сложилась очень низкая доля технических исполнителей и соответственно гипертрофированные доли специалистов высшего и среднего звена, а в структуре специалистов с высшим и средним специальным образованием – преобладание специалистов технического профиля и заниженный удельный вес специалистов гуманитарных и естественных профессий. Результатом сохранения в отраслях материального производства морально устаревших технологий и низкого уровня производительности труда явились существенно более высокие, чем в экономически развитых странах показатели занятости в сфере материального производства в сравнении со сферой услуг, а также занятости физическим, в том числе неквалифицированным трудом.

В настоящее время в процессе формирования профессионально-квалификационной структуры кадров наблюдается противоположные тенденции, проявляющиеся в сокращении инженерно-технических специалистов и численности занятых в производственной сфере, науке и наукоемких отраслях промышленности, вследствие оттока из этих отраслей экономически высококвалифицированных кадров и их переориентации на другие, более доходные виды занятости, с последующей утратой квалификации.

Как следствие – недостаточная численность обучаемых в учреждениях высшего и среднего специального образования по наиболее востребованным в российской экономике профессиям, снижение мотивации работающих на этих предприятиях, отсутствие стимулов в стремлении повышать квалификацию и получать дополнительно профессиональное образование. В то же время низкий официальный уровень оплаты труда стимулирует отток квалифицированных специалистов в отрасли экономики и те виды деятельности, где он более высок, нередко толкает российских граждан на выезд за границу. Причем, зачастую российские специалисты соглашаются на менее квалифицированную, но более высокооплачиваемую работу. Сохраняя же низкооплачиваемые, неэффективные рабочие места работодатель не стимулирует внедрение новой техники и технологий, консервирует низкий уровень производительности труда.

Под качеством образования обычно понимается степень усвоения учащимися или студентами образовательных программ, что

лежит в рамках традиционной трактовки, где качество образования – это интегральная характеристика образовательного процесса и его результатов, выражающая меру их соответствия распространенным в обществе представлениям о том, каким должен быть названный процесс и каким целям он должен служить. Основной же целью профессионального образования должно быть создание реальных предпосылок для включения выпускников в трудовую деятельность. Отсюда качество образования должно в основном соответствовать требованиям рынка труда.

Современная подготовка специалистов в системе профессионального образования зачастую не соответствует по своей структуре потребностям реального производства, ориентируясь на высокий спрос со стороны абитуриентов на престижные профессии и специальности, по которым уже наблюдается избыток на рынке труда. На уровне регистрируемой безработицы структурный регресс проявляется в повышенной доле специалистов среди клиентов службы занятости (31 процент безработных в стране имеют законченное высшее и среднее профессиональное образование).

Явное несоответствие масштабов, направлений и качества профессиональной подготовки кадров потребностям предприятий и организаций уже в настоящее время становится причиной снижения их конкурентоспособности. В дальнейшем по мере расширения круга высокотехнологичных отраслей и сфер деятельности при нарастании дефицита квалифицированной рабочей силы и повышении требований к ее профессионализму такого рода несоответствия может стать реальной угрозой для общего экономического равновесия. Отсюда среди приоритетных направлений деятельности Правительства в сфере образования отмечается приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями рынка труда, повышение доступности качественных образовательных услуг.

В тоже время нельзя не принимать в расчет мнение, что пока потребности многих предприятий зачастую – низкоквалифицированная рабочая сила, для которой не нужна серьезная подготовка.

К примеру, по итогам прошлого года в заявках воронежских предприятий на работников рабочих профессий около 50 % составила потребность в подсобных рабочих,

грузчиках, уборщиках производственных и служебных помещений. Среди инженерно-технических профессий наименьшим спросом пользовались специалисты таких важнейших профессий, как электромеханик, инженер-электроник (по 0,3%), инженер-проектировщик и программист (по 0,2%). Но если следовать текущим потребностям производств, то это может привести к резкому снижению профессионального мастерства выпускников образовательных учреждений снижению квалифицированного уровня подготовки и, в конечном итоге, к снижению культурного и образовательного потенциала страны. Несомненно, необходимо опережающее профессиональное образование. Но даже такой превентивный подход будет неэффективен, если мы имеем дело с долгосрочной тенденцией расширения сферы низкоквалифицированного труда.

В этой связи полагаем, что жесткая ориентация подготовки специалистов в учреждениях профессионального образования на потребности рынка труда не вполне оправдана. Само профессиональное образование может задавать «планку» требованиям рынка труда, формировать рынок, хотя конечно при этом необходимо знать и его потребности. В таком ракурсе проблемы становятся очевидными, что различные уровни системы образования должны удовлетворять различные потребности – социальные или личностные.

Процессы, происходящие в экономике России, формируют *новые специфические требования к качеству рабочей силы*, определяющие конкурентоспособность выпускника вуза на рынке труда. Условно их разделяют на две группы: требования на внешнем и внутреннем рынках труда.

К первой группе относятся:

1) социальная компетентность и нормативно-правовая подготовленность в вопросах построения отношений с работодателем, трудоустройства, социальной защиты, трудовых прав работника, деятельности профсоюзов, пенсионных, страховых и других фондов;

2) обладание знаниями законов рыночной экономики, конъюнктуры рынка труда;

3) гибкость, то есть способность работника быстро реагировать на изменение ситуации на рынке труда;

4) территориальная мобильность, выражающаяся в трудовой миграции, связан-

ной со сдвигами в размещении производства и рабочих мест по регионам страны;

5) умение самостоятельно принимать правильные решения, в том числе нестандартные, в соответствии с требованиями рынка и нести ответственность за принятие этих решений;

6) стремление работника освободиться от жестких групповых стандартов, перейти к менее регламентированной трудовой жизни и свободному формированию гибкого индивидуального жизненного цикла;

7) способность выбора вида своей карьеры, сектора экономики (государственного, частного и т. д.) для приложения своих трудовых или предпринимательских способностей;

8) овладение новой моделью мотивации и системой ценностей (соотношение денежных и неденежных факторов, величина и источники доходов). Рыночная экономика должна создавать такую систему трудовой мотивации, которая утверждает приоритет честного, добросовестного, высокопрофессионального труда и формирует культ знаний, человеческий капитал.

Ко второй группе требований относятся:

1) высокая профессиональная компетентность, интеллектуальный и творческий потенциал, способность воспринимать инновации и быть участником нововведений. В основе этого – высокий образовательный уровень. Человек приводит в действие средства производства, с их помощью создает материальные блага. Чем выше уровень развития личностного фактора, тем быстрее совершенствуется и более производительно используется вещественный фактор;

2) адаптированность работника к быстро изменяющимся условиям производства, поливалентное применение имеющихся навыков и знаний. Выделяют два направления адаптации:

- первичная – приспособление молодых кадров, не имеющих опыта профессиональной деятельности (как правило, в данном случае речь идет о выпускниках учебных заведений);

- вторичная – приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности (как правило, меняющих объект деятельности или профессиональную роль, например, при переходе в ранг руководителя);

3) готовность работника к процессу непрерывного повышения квалификации, освоению новых знаний;

4) универсализация работника, освоение им нескольких специальностей и производственных операций, облегчающих перераспределение рабочей силы как в рамках фирмы, так и в макроэкономическом масштабе;

5) профессиональная мобильность, готовность работника в соответствии с требованиями рынка труда быстро освоить новую для себя профессию (например, при сокращении его рабочего места) и воспринять эти изменения как нормальный режим совместного производства. Профессиональная мобильность зависит от удовлетворенности работника своей работой, от возраста (молодёжь более подвижна), от оценки работником ситуации с занятостью на предприятии с учётом положения, складывающегося на рынке труда, от уровня развития социально-культурной и бытовой инфраструктуры предприятия, дополнительных мер по социальной защите (нежелание потерять их при увольнении заставляет работника быть более профессионально мобильным) и др.;

6) стрессоустойчивость работника в условиях нестабильности экономики, неуверенности в завтрашнем дне, потенциальной возможности сокращения его рабочего места и вероятности попадания в армию безработных;

7) наличие высоких деловых и личностных качеств:

- самостоятельность мышления, инициативность, целеустремлённость, энергичность, высокий уровень нравственной культуры (честность, порядочность, человечность, справедливость, простота, скромность, тактичность, выдержанность, внимание к людям);

- навыки общения с людьми, умение работать в коллективе;

- мужество, воля; самодисциплинированность, работоспособность; интуиция; обладание организаторскими способностями;

- наличие предпринимательских качеств, развитие чувства ответственности за качество выпускаемой продукции, лояльности к компании и т. д.

В данной связи подготовка специалистов различного уровня и профиля должна учитывать указанные требования, увязывая учебный процесс с подготовкой студентов к последующей работе в конкретных условиях с высоким качеством. Одновременно это поможет молодым специалистам быстрее адаптироваться к условиям работы и взаимоотношениям в трудовом коллективе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Колесникова О. А. Направления повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда: монография / О. А. Колесникова, А. М. Донецкий // Германия, Саатбрюкен, 2013.
2. Управление человеческими ресурсами: учебник / под ред. О. А. Колесниковой, В. Н. Костровой. Воронеж: Научная книга, 2013. – 395 с.
3. Региональный рынок труда: особенности формирования и регулирования: учебник / под ред. О. А. Колесниковой, И. Я. Львовича. – Воронеж: Научная книга, 2016. – 371 с.

MODERN LABOR MARKET: REQUIREMENTS FOR THE QUALITY OF THE WORKING ENTIRE AGE

© 2017 O. A. Kolesnikova, A. M. Donetsk

Voronezh Institute of High Technologies (Voronezh, Russia)

The article deals with the problems of labor force quality, incl. young specialists, the necessity of greater orientation of vocational education on the current and prospective demands of the country's economy for skilled workers is justified.

Keywords: quality of labor, labor market, quality of vocational education, specific requirements to the quality of labor.